

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya era dunia bisnis, maka perusahaan diharuskan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik untuk bersaing di pasaran. Dalam hal ini tak lepas dari proses kegiatan pelayanan dalam bidang jasa melalui tahapan yang sangat teliti dalam mengutamakan kualitas pelayanan. Sehingga dalam kegiatan pelayanan tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi untuk memperlancar kegiatan pelayanan dalam bidang jasa. Namun jika hanya memiliki Sumber Daya Manusia yang bagus tanpa disertai manajemen yang baik juga tidak akan berjalan efektif dan efisien. Dibutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terbesar dari sebuah perusahaan, karena keberlanjutan sebuah perusahaan tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia (Riniwati, H. (2016). Maka dari itu dibutuhkan sebuah pengawasan atau pengendalian kinerja karyawan yang berkelanjutan untuk mengantisipasi adanya penurunan kinerja karyawan. Perlu adanya evaluasi dan penilaian hasil kerja, yang berfungsi sebagai bahan masukan kepada perusahaan untuk menentukan langkah ke depan dan memberikan manfaat kepada karyawan. Dengan evaluasi dan penilaian kerja secara berkala maka diharapkan kinerja karyawan bisa maksimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan:2005),. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa hal. Menurut Mahmudi (2005:21) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor meliputi: 1) Faktor personal, 2) Faktor kepemimpinan, 3) Faktor team 4) Faktor system. Yang Termasuk dalam Faktor System Antara Lain: system kerja, kompensasi finansial, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Dari pendapat diatas , tampak bahwa kompensasi finansial penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011:359) “Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan dengan 2 macam yaitu finansial dan non finansial”. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya (Wilson Bangun, 2012:255). Menurut pendapat Wilson Bangun (255-257) cara mengukur kompensasi finansial dapat menggunakan indikator sebagai berikut yaitu : Pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, dan kompensasi variabel yang terdiri dari bonus dan insentif.

Kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung merupakan tujuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya. Dimana kompensasi

tersebut akan digunakan para karyawan untuk kebutuhan dan kecukupan sehari-hari. Kompensasi yang sangat berpengaruh diantaranya adalah pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, kompensasi variabel seperti bonus dan insentif. Sedangkan pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk tunjangan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal juga.

Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang di terapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki kemauan sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan

menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan. Hal ini sesuai dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian dari Harits Syah (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat” menyatakan bahwa Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Pegawai yang menerima gaji biasanya sudah menjadi pegawai tetap. Semakin tinggi gaji bulanan yang diperoleh seorang karyawan semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Gaji yang tinggi tentu dapat membuat karyawan tersebut lebih dihargai atas kerja keras dan tanggung jawab yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eta Setyawan Suseno, Djamhur Hamid, Ika Ruhana, (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bengkel Auto2000 Jombang adalah anak perusahaan Toyota Astra Internasional Tbk. Yang bergerak dibidang otomotif. Output yang dihasilkan bisnis ini yaitu penjualan dan perbaikan kendaraan.

Bisnis ini memiliki peranan yang sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermanfaat. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan tidak terlepas dari masalah kompensasi kepada karyawan. Idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, kemudian untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan harus memberikan peraturan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Bengkel Auto2000 Jombang merupakan perusahaan otomotif yang besar. Bisnis ini tidak terlepas atas masalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu pengerjaan yang tidak baik. Rendahnya tingkat kinerja karyawan juga terjadi pada Bengkel Auto2000 Jombang.

Mengenai beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan seperti kurangnya kompensasi yang diberikan untuk karyawan. Sehingga membuat kinerja karyawan menjadi buruk dan pekerjaan yang dikerjakan masih kurang maksimal.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, insentif, bonus tahunan dan tunjangan kesehatan. Namun berdasarkan hasil survei

dilapangan insentif dan bonus yang menjadi pokok masalah dikarenakan insentif terkadang keluar dengan nominal yang kecil dan bonus tahunan yang diterima juga kecil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wawan Indrawan sebagai Kepala Bengkel Auto2000 Jombang diketahui bahwa karyawan belum mencapai kinerja yang baik, terbukti dari penurunan kualitas pekerjaan yang tampak seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Laporan Keluhan Pelanggan Auto2000 Jombang
Tahun 2021

No.	Bulan	jumlah keluhan pelanggan tahun 2021	Target Dalam 1 Tahun
1.	Januari	3	dalam satu tahun hanya boleh mengalami keluhan pelanggan sebanyak 10 kali. Tidak boleh lebih dari itu.
2.	Februari	-	
3.	Maret	2	
4.	April	2	
5.	Mei	-	
6.	Juni	1	
7.	Juli	-	
8.	Agustus	2	
9.	September	-	
10.	Oktober	2	
11.	November	-	
12.	Desember	1	
Total		13	

Sumber: data keluhan pelanggan 2021

Dari tabel diatas merupakan sebuah tabel keluhan pelanggan di Bengkel Auto2000 Jombang. Bengkel Auto2000 Jombang memiliki standart untuk keluhan pelanggan yaitu selama satu tahun hanya boleh mengalami keluhan 10 kali tidak boleh lebih. Toleransi batas keluhan pelanggan yaitu 1 keluhan setiap bulannya. Akan tetapi data diatas mengalami keluhan pelanggan sebanyak 13 keluhan dalam 1 tahun. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan di bagian bengkel mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart dan target perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang kinerja karyawan Bengkel Auto2000 Jombang dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Auto2000 Cabang Jombang”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Bengkel Auto2000 Cabang Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian Bengkel Auto2000 Cabang Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini memiliki nilai positif bagi pihak lain, serta sebagai masukan untuk pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti dan juga dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh Bengkel Auto2000 cabang Jombang untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.